



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Honestidad de los servidores públicos y proceso de contrataciones  
en una entidad pública de Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión pública

**AUTOR:**

De La Cruz Guerra, Ronny Efrain ([orcid.org/0000-0003-4452-583X](https://orcid.org/0000-0003-4452-583X))

**ASESOR:**

Dr. Colquepisco Paucar, Nilo ([orcid.org/0000-0002-2984-6603](https://orcid.org/0000-0002-2984-6603))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Aunque no están físicamente, a mis padres Walter y Elsa que me dieron la vida y me inculcaron valores éticos y morales y, me inspiran a que cada día sea mejor; a mi esposa Stefany por ser mi compañera de la vida y a Rabito Zeus por sus alegrías.

**Ronny Efraín De La Cruz Guerra**

## **Agradecimiento**

A Dios, a la Virgen María y a Santa Rosa de Lima.

A mi asesor de tesis Dr. Nilo por su paciencia y orientación.

A mi hermano Richard por su comprensión y apoyo.

**El autor**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	16
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	50

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> Distribución de frecuencias de la variable honestidad y sus dimensiones	21
<b>Tabla 2.</b> Distribución de frecuencias de la variable contratación pública y sus dimensiones	22
<b>Tabla 3.</b> Tabla de contingencia o cruzada entre la honestidad y la contratación pública	23
<b>Tabla 4.</b> Tabla de contingencia o cruzada entre la honestidad y la programación y actuaciones preparatorias	24
<b>Tabla 5.</b> Tabla de contingencia entre la honestidad y el proceso de Selección	25
<b>Tabla 6.</b> Tabla de contingencia entre la honestidad y la ejecución Contractual	26
<b>Tabla 7.</b> Correlación de Spearman, honestidad y contratación pública	27
<b>Tabla 8.</b> Correlación de Spearman, honestidad y la programación y actuaciones preparatorias	28
<b>Tabla 9.</b> Correlación de Spearman, honestidad y el proceso de selección	29
<b>Tabla 10.</b> Correlación de Spearman, honestidad y ejecución contractual	30

## RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la relación entre la honestidad de los servidores públicos y el proceso de contrataciones en una entidad pública de Lima, 2022; investigación básica, diseño de investigación cuantitativa, no experimental transversal correlacional, la población se conformó por 36 servidores. La encuesta como técnica de recopilar información y el cuestionario como instrumento de la investigación con escala Likert; estructurado con 20 preguntas para la honestidad y 26 preguntas para contratación pública, validados por tres jueces especialistas y honestos. La prueba de hipótesis tuvo como coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,370 y una significancia  $p = 0,026 < 0,05$ , con ese resultado general se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la nula, siendo una correlación positiva baja y estadísticamente significativa, demostrándose que existe una relación significativa entre la honestidad de los servidores públicos y el proceso de contrataciones. Como resultado para las dimensiones de la variable honestidad, un 63.9% de los servidores señalaron que existe un nivel alto de confianza, el 88.9% un nivel alto de verdad y 83.3% un nivel alto de justicia, para las dimensiones de la variable proceso de contrataciones, el 55.6% de los servidores señalaron que existe un nivel eficiente de programación y actuaciones preparatorias, 58.3% un nivel regular del proceso de selección y 80.6% un nivel eficiente de ejecución contractual.

**Palabras clave:** Honestidad, contratación pública, servidor público y contrataciones del Estado.

## ABSTRACT

The objective of this work was to determine the relationship between the honesty of public servants and the hiring process in a public entity in Lima, 2022; basic research, quantitative research design, non-experimental cross-sectional correlational, the population was made up of 36 servers. The survey as a technique for collecting information and the questionnaire as a research instrument with a Likert scale; structured with 20 questions for honesty and 26 questions for public procurement, validated by three specialist and honest judges. The hypothesis test had a correlation coefficient Spearman's Rho = 0.370 and a significance  $\rho = 0.026 < 0.05$ , with this general result the alternative hypothesis was accepted and the null was rejected, being a low and statistically significant positive correlation, demonstrating that there is a significant relationship between the honesty of public servants and the hiring process. As a result, for the dimensions of the honesty variable, 63.9% of the servers indicated that there is a high level of trust, 88.9% a high level of truth and 83.3% a high level of justice, for the dimensions of the process variable. hiring, 55.6% of the servers indicated that there is an efficient level of programming and preparatory actions, 58.3% a regular level of the selection process and 80.6% an efficient level of contractual execution.

**Keywords:** Honesty, public procurement, public servant and State contracting.

## I. INTRODUCCIÓN

En la mayoría de los países, los servidores del Estado, son cuestionados por su labor en los procesos para contratar servicios, bienes y obras, es decir, su honestidad se ve comprometido porque los procesos de contrataciones están manchados por actos de corrupción, toda vez que, favorecen a determinadas personas naturales y/o jurídicas en grave perjuicio del patrimonio del Estado que se materializa con la afectación a la población que en mayor parte son los beneficiarios. Muchos de ellos, son procesados y condenados por actos que están relacionados a la honestidad. Esta situación se agudiza cada vez más a pesar de que se diseñan políticas de lucha anticorrupción en el marco de la modernización del Estado y políticas públicas.

El Perú, no es la excepción, para no ir más allá, desde el 2017 hasta la actualidad el problema de la corrupción es la principal preocupación de los peruanos, incluso sobre el tema de la delincuencia. En los diferentes niveles de gobierno, tenemos a los servidores públicos que se encuentran investigados, procesados y condenados por estar inmiscuidos en actos ilícitos relacionado gravemente con su honestidad. Las quejas de la población son innumerables que alcanzan no sólo a los servidores del Poder Ejecutivo, en sus tres niveles sino también al Judicial y Legislativo y también, de las instituciones autónomas como el Ministerio Público, pero la más afectada de todas, es el Poder Judicial, Poder Legislativo y la Policía Nacional del Perú. Es preciso señalar, según la encuesta realizada por Proética 2019, un 13% de la población aseguró haber pagado una coima y de ellos, la mayoría señaló que lo hizo a un miembro de la Policía Nacional del Perú. Asimismo, de los encuestados por Proética, un 91% no denunció, siendo el principal motivo la falta de confianza en las autoridades para sancionar estos hechos.

En las regiones la percepción es la misma, incluso en los gobiernos locales. En ese contexto, por ejemplo, en el Gobierno Regional de Lima, en el año 2020, en plena pandemia de la Covid19, los servidores públicos han sido el blanco de los severos cuestionamientos que afectan su honestidad, al haber sido involucrados en actos de corrupción en los procesos de contratación pública de mascarillas, la adquisición de 14 ambulancias y camillas. Los involucrados, nada más que el

mismo Gobernador Regional, la subgerente de Administración, la jefa de la Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumos y Drogas de la DIRESA, el gerente de Desarrollo Social, el jefe de Logística, la ex gerente general, entre otros. Dichos actos merecieron la intervención de la Fiscalía de Corrupción de Funcionarios de Huaura.

El valor moral de los servidores estatales se ve comprometido en los procesos de contrataciones públicas donde el principal problema es el direccionamiento de servicios, bienes y obras a postores que no merecen ganar, por ejemplo, muchas veces el otorgamiento de la buena pro es impugnado y recién el Tribunal del OSCE corrigiendo los actos irregulares anula, ordena nueva evaluación o calificación u otorga la buena pro a otro postor. La mayoría de otorgamiento de buena pro son direccionados y los postores perjudicados simplemente no impugnan debido a que demanda tiempo y dinero, otra de las razones, es porque los postores no tienen confianza en los órganos a donde recurren para hacer justicia. En ese contexto y turbados porque el valor moral de los trabajadores de una Entidad del Estado se ve comprometido en los procesos de contrataciones, se ha formulado lo primero que debe ser definido como base de toda investigación, el problema general: ¿Cuál es la relación entre la honestidad de los servidores públicos y el proceso de contrataciones en una entidad pública de Lima, 2022?, así como los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la honestidad de los servidores públicos y la programación y actos preparatorios en una entidad pública de Lima, 2022? ¿Cuál es la relación entre la honestidad de los servidores públicos y el proceso de selección en una entidad pública de Lima, 2022? ¿Cuál es la relación entre la honestidad de los servidores públicos y la ejecución contractual en una entidad pública de Lima, 2022?

Desde el punto de la justificación teórica, es de gran importancia el desarrollo de la presente investigación, toda vez que, permite conocer las diferentes teorías, así como la normatividad relacionada a la contratación estatal y también, las diferentes teorías respecto la variable honestidad. En suma, permite entender de manera sencilla la honestidad de los servidores públicos y su relación con las contrataciones estatales. Desde el punto de vista práctico, permitirá mejorar los procedimientos de contratación, así como el buen actuar de los servidores públicos, haciendo de la contratación estatal un mecanismo que ayude a los objetivos del

Plan Anual de Contrataciones (PAC) de la institución estatal.

Teniendo como fin determinar la relación entre las variables honestidad y contratación pública se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la honestidad de los servidores públicos y el proceso de contrataciones en una entidad pública de Lima, 2022. Como objetivos específicos: Determinar la relación entre la honestidad de los servidores públicos y la programación y los actos preparatorios. Determinar la relación de la honestidad de los servidores públicos y el proceso de selección. Determinar la relación de la honestidad de los servidores públicos y la ejecución contractual.

En esa línea, se consideró como hipótesis general: Existe relación significativa entre la honestidad de los servidores públicos y el proceso de contrataciones en una entidad pública de Lima, 2022. Como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la honestidad y la programación y actuaciones preparatorias. Existe relación significativa entre la honestidad y el proceso de selección. Existe relación significativa entre la honestidad y la ejecución contractual.

## II. MARCO TEORICO

Para elaborar el presente trabajo, se acudió a los antecedentes internacionales, es decir, a las fuentes internacionales, que guardan relación con las variables planteadas, como la investigación científica realizada por Vaicilla (2020), que en su artículo de investigación estableció como objetivo, diseñar de un plan para mejorar los procesos de contratación estatal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Cantonal de San José de Chimbo, la investigación fue de diseño no experimental, tipo descriptiva transversal, utilizó como instrumentos la encuesta y la entrevista con un pliego de preguntas, la población fue de cinco funcionarios que pertenecieron al departamento financiero del referido Gobierno, donde la participación fue voluntaria dentro del universo de estudio, teniendo como conclusión la falta de coordinación entre el plan operativo anual, plan anual de contratación y presupuesto y la falta de comunicación entre departamentos y, como consecuencia, la deficiente ejecución del presupuesto.

Por su parte, Riffo (2019) en su tesis tuvo como objetivo, se explique lo importante que es el principio de probidad como organizador del proceso de contratación administrativa, particularmente sobre la licitación pública, el método de esta investigación fue descriptivo dogmático y explicativo, toda vez, que se analizó las 8 consultas de fuentes doctrinales y normativas sobre el principio de probidad y de la contratación pública, así mismo se realizó un análisis descriptivo así como correlacional de la Jurisprudencia Administrativa de la Contraloría General de la República que correspondía a los últimos cinco años, concluyendo que a pesar de la importancia del principio constitucional de probidad, la aplicación práctica de los dispositivos advertidos en la normativa para la defensa del referido principio en el proceso de licitación pública admitió señalar lagunas en las etapas de la contratación pública.

Mejía (2019), en su artículo de investigación se planteó, realizar un análisis de las diferencias de indicadores psicofisiológicos vinculados con el engaño, entre las respuestas engañosas y veraces procedentes de una escala psicométrica de honestidad, bajo el enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, diseño no experimental, con una muestra por conveniencia no probabilístico, de 15 mujeres y 15 hombres,

se utilizó las interrogantes de la escala honestidad, como resultado permitió diferenciar la reactividad electrodermal relacionado con el engaño.

Atondo (2018), en su ensayo se planteó como objetivo, diagnosticar las conductas presentes en los trabajadores de la administración estatal que animan la corrupción en el Estado de Sonora y como la educación de valores éticos y formación profesional coadyuvó a la recuperación de la confianza de los ciudadanos, la investigación fue de tipo descriptiva y correlacional, la metodología fue de tipo documental, en razón de haberse analizado tesis, artículos, el enfoque deductivo utilizado ayudó a clasificar la literatura por países, cronológicamente, concluyéndose que son los servidores públicos quiénes deben hacer respetar y cumplir la normativa, garantizando el bienestar común, la problemática se presentó cuando un servidor pone por delante sus intereses frente a los de la sociedad, por lo que, es necesario fundar un perfil público deseable del servidor que participa en las contrataciones para evitar conductas indebidas que fomenten las malas prácticas, que repercute en la corrupción; la ética, es un factor clave que denota una conducta honesta e integra de las personas que deben participar en la contratación estatal.

Granados (2018), en su tesis doctoral se planteó como objetivo analizar y contrastar la transparencia contractual en los Ayuntamientos españoles, la metodología utilizada fue descriptivo, analítico cuantitativo y cualitativo, como técnica de estudio análisis de diferentes páginas webs así como sitios electrónicos, concluyendo que las contrataciones tienen cierta complicación, por los costos y detalles, en cuanto al aspecto económico representa del 15 al 20 % del PBI de todos los países, siendo un aliciente de las actividades comerciales y el progreso social, donde las compras públicas están revestidas de conductas que contravienen la ética que se traduce en corrupción.

Como antecedentes nacionales, se acudió a los trabajos de investigación de Arroyo (2022), que en su tesis estableció como objetivo principal, determinar la relación que existiera entre las contrataciones del Estado y las buenas prácticas de los servidores estatales en la Comuna Provincial de San Ignacio, 2021, bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y correlacional, la población de 58 trabajadores, se utilizó una muestra de 10 trabajadores que pertenecieron a la Oficina de Logística, la técnica de la encuesta y el cuestionario para la recolección

de datos, para la variable contrataciones del Estado y buenas prácticas, fue un cuestionario basado en 20 ítems para cada uno, se usó el archivo SPSS V28 y el programa excel para el procesamiento de datos. Concluyendo que las vinculaciones entre las variables estudiadas son mayores que 0,80, que se traduce en la existencia de relación directa y significativa entre las contrataciones estatales y las buenas prácticas de los trabajadores.

Carretero (2021), en su tesis tuvo como objetivo, determinar la relación existente entre las contrataciones estatales y la transparencia de los funcionarios en la Comuna Provincial de Antonio Raimondi, 2020, la metodología fue cuantitativa de tipo sustantivo, diseño no experimental de corte transeccional, nivel correlacional, la población estuvo conformado por 30 servidores de la Comuna, la misma que constituyó la muestra, para recolectar los datos se utilizó el instrumento de encuesta con su respectivo cuestionario de 22 interrogantes para la variable contrataciones y 20 interrogantes para la transparencia. Llegando a concluir, la variable contrataciones se relaciona con la variable transparencia de los funcionarios, donde el 60% de los servidores indicaron que para las dimensiones de las contrataciones públicas en los actos preparatorios existía un nivel regular, mientras que un 70% indicaron que existió en la selección un nivel igual a los actos preparatorios y en la ejecución contractual un 73,3% indicaron un nivel igual a los anteriores; en cuanto a la dimensiones de la variable transparencia el 66,7% señalaron la existencia de un nivel media de comunicación interna, mientras que un 70% una comunicación externa, finalmente se halló un grado positivo alto de correlación ya que se determinó un Rho de Spearman = 0,70 con una significancia = 0,000.

Leclere (2021), en su tesis se propuso, determinar la relación entre las contrataciones públicas y la transparencia de los trabajadores que tienen la condición de funcionarios públicos en la comuna local provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald, la metodología que se utilizó fue cuantitativa, de diseño no experimental de corte transeccional, nivel correlacional, la población fue de 40 funcionarios públicos de la comuna provincial, la muestra constituyeron todos, para recolectar los datos se utilizó la técnica de la encuesta con su respectivo cuestionario que contenía 11 interrogantes para cada variable, concluyendo que concurre una relación positiva muy alta entre las variables de estudio contratación pública y la

transparencia de los funcionarios estatales de la Municipalidad, toda vez que, la correlación obtenida de Rho de Spearman determinó un coeficiente de 0,896 evidenciando una relación positiva fuerte entre las variables con una significancia = 0,000.

Vásquez (2018) en su tesis se propuso como objetivo general, determinar la existencia de relación entre las variables contrataciones públicas y la transparencia de los servidores estatales del gobierno local Distrital de San Juan de Miraflores, 2018, la metodología cuantitativa de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo compuesta por 58 servidores públicos de la Comuna, la muestra por el total de servidores, para recolectar la información se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario estuvo compuesto de 22 y 20 ítems, respectivamente, para procesar los datos se utilizó el programa estadístico SPSS V24, concluyendo que se determinó que, la variable contrataciones públicas se correlaciona significativa y directamente con la variable transparencia de los servidores públicos, donde el coeficiente Spearman fue = 0.459, probándose las hipótesis.

Aurazo (2018) en su tesis se planteó como objetivo, explicar en términos fácticos y teóricos, que entre las contrataciones estatales y la ética profesional de los servidores de la comuna Distrital de Kañaris – 2017-2018, la existencia de la causalidad recursiva, la investigación fue mixta, multimétodo, ya que se relacionan los elementos fácticos cuantitativos con las interpretaciones teóricas subjetivas que admitieron plantear una relación cuali-cuantitativa entre las variables propuestas, diseño no experimental, la población que participó en total fueron 14 y estuvo conformada por 9 autoridades ediles y 5 regidores y el análisis de un total de 10 documentos relacionados a diferentes contratos como el de obras, bienes y servicios, constituyendo todos la muestra, para recolectar los datos se utilizó la técnica del estudio de documentos, la encuesta, la observación y la escala, para analizar la información se utilizó porcentajes y frecuencias, se interpretó una escala, se organizó tablas de características y de propiedades que tenían relevancia. Concluyendo que entre las contrataciones y la ética de los profesionales hay una relación existente de tipo causal recursiva, que tiene explicación lógica.

La palabra honestidad viene del latín honestitas, honestitas, honestitatis, significa cualidad de decente, honrado, decoroso, razonable. Tiene componentes

léxicos del sustantivo honos, honoris, que significa honor, es decir, rectitud, decencia, gracia, respeto, fama, etc. La honestidad es la cualidad de honesto, de los honesti (del adjetivo honestum, honestus y honesta,) llamados así a las personas designadas por el pueblo con un cargo estatal. En ese sentido, el concepto etimológico estaría enmarcado al ser honrado y honorable, como bien la RAE (2019), define la honestidad, como una gama de adjetivos como honrado, decente, recto, recatado, pudoroso, justo, decoroso, razonable y probo.

Para Garrido y Redondo (1995), citado por Bonilla (2011), la honestidad debe ser estimada como una virtud de la persona, mediante el cual ayuda a establecer relaciones que tienen un significado por sí misma; y en ese sentido, debe estimarse como un concepto relacional y no como un tipo de cualidad. (p. 101).

Para López y Villapalos (1997), citado por Bonilla (2011), conceptualiza a la honestidad como una virtud de la persona honesta, que es coherente con su vocación comunitaria, en quién se pueda confiar y creer y, tiene como pilar de su conducta el respeto. El hombre honesto al armonizar sus palabras con los hechos, es como debe ser y actúa como debe actuar. (p. 102).

Para Mora (1998) citado por Flores (2018), señala que la honestidad es un valor humano inherente a las personas que tienen calidad humana ya que sus acciones demuestran una rectitud de vida, basada en el respeto a los demás, con apego a la verdad y la justicia. Consolida buenas relaciones interpersonales y busca el bien común, toda vez que, se ocupa no sólo de sus intereses sino de los demás. Así describe a la persona honesta, señalando que busca con empeño lo justo, lo recto, lo razonable, y lo honrado y jamás se aprovecha de la ignorancia, la confianza o la inocencia. (p.55).

Según Zarate (2003), citado por Flores (2018) hace referencia a un valor propio inherente a la naturaleza humana, que asocia sinónimamente a los términos de sinceridad, verdad y transparencia. Al referirse a la persona honesta, señala que es aquella persona íntegra, que en su vida no da cabida a la dualidad de la falsedad ni el engaño. (p. 88).

Por su parte, Planas (2000), citado por Benza Tavera (2016), la honestidad lo asocia a la calidad de probo, de integridad y de recto proceder. También se refiere a una gama de adjetivos como sinceridad, honradez, modestia, decencia, recato, pudor, decoro, autenticidad, compostura, verdad y justicia. La tendencia natural y

lógica de las personas honestas es hacia el bien, ya que lo que es bueno para uno es bueno para el resto. (p. 42).

Para Bonilla (2011), la honestidad laboral, define como el comportamiento voluntario de una persona sincera, que respeta a los demás y es responsable en los acuerdos que pacte, en los procesos y en la estructura de una compañía determinada. (104).

Por su parte Rodríguez (2014), señala que la honestidad es un valor esencial para la buena administración de justicia. (p. 6).

Para Doney y Cannon (1997) señalan que la honestidad también está referida a la creencia que la otra parte cumplirá con sus obligaciones y promesas, es decir, se basa en la sinceridad y el mantenimiento de las promesas del socio. (p. 40).

Para el Sistema DIF Jalisco (2013), citado por Piscoya (2014), la honestidad es el considerada una virtud, es un conjunto de virtudes, señala que podría decirse que es el hábito de obrar bien en todo sentido. (p. 202).

Para Broun (2020) señala que el concepto de honestidad presenta tres dimensiones bien definidas; cognitiva, conductual y afectiva. Así la primera se presenta en relación con el conocimiento y pensamientos o también conocida como honestidad intelectual. La segunda, se manifiesta a través del comportamiento o las actitudes de quien posee el valor. Y la última, relacionada al sentir que provoca el individuo, es decir, a la honestidad que provoca e inspira el individuo y frente a la sociedad. (p. 109)

Como se puede apreciar estamos frente a un enfoque tridimensional. La honestidad cognitiva tiene como indicadores a la comprensión de lo que significa la verdad y alcances de esta, actuación crítica ante los actos de corrupción y demás actos deshonestos y conocimiento que implica el desapego a la honestidad. La honestidad conductual por su parte presenta los siguientes indicadores; constante comportamiento veraz, rechazo de propuestas deshonestas e inaceptación de actitudes deshonestas. Por último, la honestidad afectiva, tiene como indicadores a los sentimientos de honorabilidad, autoestima, paz espiritual, distinción y confianza, el respeto por la verdad y las muestras de emoción ante la honestidad individual y social.

La honestidad del ser humano es muy importante para la vida en sociedad, para encaminarse con rectitud, con apego a la verdad, sincero y consecuente con la acción y el discurso crítico y autocrítico, valiente para decir lo que piensa y en el lugar adecuado, combatiendo la hipocresía, el fraude, la traición, la mentira, la doble moral y las demás acciones deshonestas. En el centro de trabajo, amor a la institución, comprensión de su encargo social y del significado de lo que se aporta.

La honestidad se convierte en la clave para mantener la confianza en la administración estatal por medio de la conducta objetiva, integra, eficiente y honesta. Es el valor ético fundamental que los seres humanos desarrollamos en mayor o menor grado y necesita de diferentes cualidades afines como la responsabilidad, la dignidad, la veracidad y la ética. Asimismo, podemos decir que implica la vivencia de otras virtudes como el respeto, la sinceridad o la honradez.

Respecto al proceso de contratación pública, es necesario tener claro que se entiende por proceso. Según Amozarrain (1999), citado por Valdés (2009), es un conjunto de actividades consecutivas que generan un valor agregado con el fin de conseguir un resultado o satisfacer los requerimientos del cliente. Para Lemoine et al (2017), son acciones relacionadas entre sí que se nutren de diferentes recursos como hombres, información, materiales, dinero, y otros, que son transformados en un servicio o bien que satisface a los clientes. (p. 24).

En ese contexto, el proceso de contratación pública, para Hernández (2012), señala que es un conjunto de procedimientos y reglas que tiene como fin la competencia y transparencia, donde el Estado se relaciona con un tercero para proveerse no sólo de bienes y obras sino también de servicios para lograr funciones, metas y también sus objetivos. (p. 3).

Para Llerena (s/f), en representación del Organismo Superior de las Contrataciones del Estado (OSCE), señala que la contratación estatal es considerada como un proceso por medio del cual una institución estatal se provee oportunamente de obras, servicios y bienes con las mejores condiciones no sólo en calidad sino también en precio, con el fin de satisfacer un objetivo público mejorando las condiciones de los ciudadanos. (p. 5).

La adquisición o contratación pública, es un procedimiento administrativo, por medio de la cual, la Entidad invita a particulares con la finalidad de que

presenten sus ofertas para contratar bienes, obras y servicios con aquel que tuvo la mejor propuesta en calidad y costo.

Las teorías que sustentan la variable proceso de contrataciones públicas o también conocido como las contrataciones con el Estado, tienen como base las normas que en el tiempo han sido modificadas y actúan como marco en todo el proceso de contratación. Tiene como objetivo la transparencia y eficiencia en el proceso de contratación pública. El Perú dispone un marco jurídico aplicable a las contrataciones que se encuentra contenido en la Ley de Contrataciones del Estado - Ley 30225, donde está desarrollado los lineamientos y disposiciones que toda Entidad debe considerar para proveerse servicios, bienes, consultorías y obras por medio de los contratos.

La referida Ley sufrió modificaciones e incorporaciones para mejorar el proceso de contratación, mediante las siguientes normas; Ley 30353, Decreto Legislativo 1341, Ley 30689 y Decreto Legislativo 1444. Estas normas modificaron el marco normativo de las contrataciones estatales, reorganizaron el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado conocido como OSCE y también modificaron los supuestos de impedimentos para contratar. Con las modificaciones se buscó impulsar la ejecución de políticas públicas nacionales y también sectoriales mejorando los procesos de contratación, también se buscó fortalecer la Central de Compras Públicas, así como el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE). En el fondo las modificaciones tuvieron sustento en la lucha contra la corrupción debido a los altos índices más que el fomento de la eficiencia en las contrataciones.

Conforme a la normatividad citada, tenemos los procesos de contratación como adjudicación simplificada, contratación directa, concurso público, comparación de precios, licitación pública, selección de consultores individuales, subasta inversa electrónica y los demás procedimientos contemplados en las normas especiales. Los procesos de contrataciones están reglamentados.

La contratación pública se realiza en tres fases; actuaciones preparatorias donde la entidad planifica y programa su contratación, es decir, va a decidir qué es lo que quiere satisfacer en función de sus necesidades ya sea de un bien o de un servicio o de una obra, va hacer indagación del mercado va a ver si hay proveedores de marcas, cuánto es el costo en el mercado, va a tramitar la

certificación crediticia presupuestal a fin de convocar un proceso de selección, va a designar al órgano encargado que va a conducir todo el procedimiento de selección, es decir, toda la preparación para poder lanzar la convocatoria de selección. Luego tenemos la fase de selección, aquí interactúa ya la entidad con los proveedores del mercado con el fin de elegir la oferta que mejor convenga en oportunidad, precio y calidad. Por último, la fase de ejecución contractual, aquí se habla de ejecutar el contrato, quiere decir, que el contratista va a tener que entregar los bienes, brindar el servicio o ejecutar la obra y luego le Entidad realizar el pago correspondiente.

La primera dimensión del proceso de contratación estatal, es la fase de programación y los actos preparatorios que está a cargo del área usuaria.

Según el artículo 8° Texto Único Ordenado de la Ley 30225 - Ley de Contrataciones aprobado mediante D. S. N° 082-2019-EF y que se modificó por el artículo 1° del D. Leg. N° 1341, así como por el artículo 2° del D. Leg. N° 1444, establecieron quiénes son los órganos o dependencias encargados de las contrataciones. Entre ellos el Titular, quién puede delegar facultades mediante resolución al Órgano Encargado de las Contrataciones (OEC), Comité de Selección o Área Usuaria.

El actor más importante en las contrataciones, es sin duda, el área usuaria, porque es el órgano que canaliza los requerimientos de las demás dependencias y sus propias necesidades. Es aquella dependencia que determinará y satisfará las necesidades y cómo tal se encuentra en las mejores condiciones para establecer las características técnicas de aquellas obras servicios y bienes que tienen como fin satisfacer las diferentes necesidades de la Entidad.

En la opinión N° 057-2021/DTN, del 26 de mayo del 2021, se ha señalado que el área usuaria tiene independencia y está capacitada técnicamente para determinar los servicios, las obras y los bienes que se deben contratar. En ese sentido, según el artículo 29.8 de RLCE, el área usuaria es quien realiza el requerimiento de manera detallada precisando en qué condiciones deberían ejecutarse y en función a los términos de referencia, es decir, con las características técnicas previamente determinadas.

Entre otras funciones del área usuaria, es la aprobación de los términos de referencia cuándo estos fueron elaborados por el órgano encargado de las contrataciones. En el artículo 16.1 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225,

de manera específica se señala quién requiere las obras, los bienes y los servicios que deben ser contratados, estableciéndose la responsabilidad de formular los términos de referencia las especificaciones técnicas y la elaboración del expediente técnico, también cuáles van a ser los requisitos para que se califiquen, debiendo justificar el motivo de la contratación pública.

El área usuaria es la dependencia responsable quién debe definir con precisión a detalle cuáles son las características, las condiciones, la calidad, la cantidad de los bienes de los servicios o las obras que se deben contratar, así mismo tienen que estar detalladas los términos de referencia o las especificaciones técnicas que requiere el objeto de contratación. Y finalmente, tiene la obligación de definir la finalidad o el objetivo de la contratación.

La segunda dimensión, llamada fase dos, es el proceso de selección. Este procedimiento está bajo la conducción de un colegiado llamado Comité de Selección del órgano encargado de las contrataciones (OEC). Ahora las secuencias de la etapa del procedimiento de selección, inicia con la convocatoria, sigue el registro de participantes y la enunciación de consultas y observaciones, luego se procede a la integración de las bases, se presentan las ofertas para luego pasar a la evaluación y calificación y el otorgamiento de la buena pro. Las características de cada etapa son: la convocatoria, donde la entidad da a conocer a todos los proveedores del mercado que necesitan bienes o servicios o qué requiere una obra lo anuncia mediante el sistema electrónico de compras del Estado generando por cada procedimiento de selección una ficha electrónica, en esta ficha electrónica tiene que contener los datos de la Entidad como el nombre, el domicilio, el Registro Único de Contribuyente - RUC de la Entidad, también tiene que estar publicado desde la convocatoria el valor referencial, que es el monto que la entidad calcula que va a gastar en la contratación, pero ojo, hablamos de valor referencial que solamente es utilizado en consultoría de obras y obras, precisando que en servicios y bienes no se habla de valor referencial sino de valor estimado y la característica del valor estimado es que es reservado, no se publica desde la convocatoria, recién los proveedores tienen conocimiento cuando se adjudica la buena pro.

La tercera dimensión o tercera fase, es la ejecución contractual, en esta fase ambas partes tienen la obligación de cumplir con ejecutar el contrato. El postor que gana la buena pro ejecuta la obra objeto de la contratación o suministra el bien que

requiere la Entidad o presta el servicio contratado en las condiciones pactadas y en retribución la Entidad se obliga a cumplir con el pago conforme al contrato.

El perfeccionamiento del contrato se formaliza una vez consentida la buena pro o haya quedado administrativamente firme, según sea el caso, se concede al postor ganador el plazo de ocho días hábiles para que cumpla con entregar los documentos a la Entidad, luego se procede a firmar el contrato o entrega de la orden de compra o de servicios, se puede dar el caso que se requiera un plazo adicional para que el postor pueda subsanar algún requisito, siendo este de dos días hábiles. Puede darse un plazo excepcional que no debe superar los cuatro días hábiles.

Como se puede apreciar, la contratación pública es de mucha importancia para el Estado en los niveles de gobierno central, regional y también local, toda vez que mediante ella se van a contratar servicios, obras y bienes en beneficio de la sociedad. Las modalidades de contratación pública tienen su valor e importancia de acuerdo a la necesidad de la Entidad, donde los postores tienen la oportunidad de participar para prestar servicios, vender bienes y ejecutar obras para el Estado.

La importancia de la primera y segunda variable, radica en que es de vital importancia que los servidores estatales participen en el procedimiento de contratación de manera honesta para lograr la finalidad de la contratación pública, que es la eficiencia de las contrataciones, el cumplimiento de los fines públicos en las mejores condiciones de precio y calidad, que se traduce en la mejora de vida de los ciudadanos y también de los servidores estatales para cumplir sus funciones. Para esa finalidad, el principio de la honestidad profesional o laboral entendido en sus dimensiones cognitiva, conductual y afectiva es de mucha importancia para tener proceso de contratación donde la corrupción no tenga espacio.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

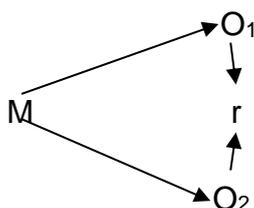
##### 3.1.1. Tipo de investigación

De tipo básica. La investigación básica conocida también como investigación pura teórica, toda vez que, se tuvo como objetivo acrecentar los conocimientos científicos.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Se considera no experimental, de corte transeccional o conocido también como transversal. Se dice que es no experimental, toda vez que como señala Valderrama (2015) no existió manipulación deliberada de las variables materia de estudio. (p. 68). Hernández et al (2014), es transversal o transeccional toda vez que, se recopilaron datos en un tiempo determinado.

El nivel de estudio fue correlacional, toda vez que, se buscó determinar las relaciones entre las variables, obteniendo resultados exactos.



#### Donde

M: Muestra

O<sub>1</sub>: Variable 1: Honestidad

O<sub>2</sub>: Variable 2: Contratación pública

r: Relación entre la V1 y V2

#### 3.2. Variables y operacionalización

La honestidad es la variable 1 y la contratación pública es la variable 2, veamos cada una de ellas.

##### 3.2.1 Definición conceptual y operacional

###### 3.2.1.1 Honestidad

Honestidad, es el valor ético fundamental que los seres humanos desarrollamos en mayor o menor grado y necesita de diferentes cualidades afines como la responsabilidad la dignidad, la veracidad y la ética. Citando a Garrido y Redondo (1995) la honestidad debe ser estimada como una virtud de la persona, mediante el cual ayuda a establecer relaciones que tienen un significado por sí misma; y en ese sentido, debe estimarse como un concepto relacional y no como un tipo de cualidad.

La variable honestidad será medida por un cuestionario adecuado que contendría 20 ítems, cada una con opciones de respuesta en escala ordinal. El instrumento medirá los indicadores de las dimensiones: Confianza, verdad y justicia, con escalamiento de tipo Likert.

### **3.2.1.2 Contratación Pública**

Sobre la contratación pública, citaremos a Hernández (2012), quien señala que es un conjunto de procedimientos, de reglas que tiene como objetivos a la competitividad y transparencia, siendo un procedimiento por medio del cual el Estado se vincula con terceros a fin de proveerse no sólo de bienes y obras sino también de servicios para lograr funciones, metas y también sus objetivos. (p. 3).

La variable contratación pública va a ser medida por un cuestionario hecho en función de los objetivos, estará conformado por 26 ítems, al igual que la variable anterior, tendrá la misma escala ordinal, con preguntas relacionados a los indicadores de las dimensiones, con escalamiento de tipo Likert.

## **3.3. Población y muestra**

### **3.3.1 Población**

Considerando a Tamayo (2002), define como el total por unidades para medir un fenómeno de estudio, los que han sido procesados para obtener datos numéricos respecto de un problema planteado, compuesto por un conjunto N con características similares.

En ese sentido, la población para esta investigación estuvo compuesta por 36 servidores públicos de una Entidad pública de Lima, como criterio de selección aquellos que cumplen funciones relacionadas a las contrataciones estatales. No se aplicó criterios de exclusión, toda vez que, participó personal a plazo indeterminado,

plazo fijo y personal CAS.

### **3.3.2. Muestra**

Considerando que la muestra es el conjunto de individuos que se estudió, esta tiene las mismas características de la población, se puede decir, que es un sub conjunto poblacional y es representativo.

Para Bernal (2010) es una parte de la población, de quienes se dirá algo con el objeto de realizar el estudio, de lo que se mide y observa de las variables propuestas. (p. 161)

Cuando participa toda la población como muestra, se le denomina población censal y se considerará como muestra. La muestra para la investigación comprendió los 36 servidores públicos de una entidad pública de Lima.

### **3.3.3. Técnicas de muestreo**

La técnica del muestreo de acuerdo con la línea de investigación fue no probabilístico, no aleatorio, conocido también como muestreo intencional por conveniencia.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Nuestra unidad de análisis estuvo compuesta por 36 servidores públicos de una Entidad pública de Lima.

## **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1 Técnica**

Considerando a Hernández et al (2014), el estudio utilizó la encuesta como técnica para recopilar información, el fin fue determinar los niveles de percepción de la muestra con relación a las variables propuestas, para luego ser procesado. La encuesta fue presencial. Se aplicó los instrumentos con cada una de las unidades. Al concluir con el llenado de las encuestas se codificaron con número arábigos para viabilizar el proceso de los datos.

### **3.4.2 Diseño de Instrumentos**

Considerando a Hernández et al (2014), se utilizó el cuestionario como

instrumento de la investigación.

Para la medición de las variables honestidad y contratación pública se utilizó el cuestionario, con aproximadamente 20 y 26 ítems, respectivamente.

Para la validación de los instrumentos se consideró el juicio de tres especialistas y expertos en las variables estudiadas, con grado de magister e incluso de doctor. Los referidos especialistas recibieron la matriz de validación de datos, previamente formulados, con el propósito que se valore y relacione los ítems con cada una de las variables, así como las dimensiones e indicadores. Los especialistas determinaron que el instrumento era válido y, por tanto, aplicable.

Para la confiabilidad, citando a Hernández et al (2014), la confiabilidad del instrumento no es más que el nivel de consistencia y también de coherencia del propio instrumento. (p. 200) En ese sentido, se utilizó el instrumento de la prueba estadística Alfa de Cronbach.

### **3.5. Procedimientos**

Previa a la recolección de datos, se tramitó una solicitud ante el presidente del Gobierno Regional de Lima a fin de que autorice la investigación y la aplicación de los 2 instrumentos. Luego, se requirió los permisos de las unidades de análisis para la aplicación de los instrumentos, al mismo tiempo que se coordinó la organización del personal que labora en la Entidad, quienes mostraron interés colaborando en la investigación. Posteriormente, se aplicó los instrumentos con cada una de las unidades a quienes previamente se les instruyó respecto del interés en la investigación por parte del maestrante, los objetivos de la investigación, la importancia de responder con la verdad y, sobre todo, se les explicó que dichos instrumentos eran totalmente anónimos y que sólo podrían revelarse si se tenía el consentimiento expreso. El tiempo para cada unidad no excedió de 30 minutos. Al concluir con el llenado de los dos instrumentos se codificaron con número arábigos para viabilizar el proceso de los datos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

#### **3.6.1. Estadística descriptiva**

Conocida también como deductiva, es utilizada para la recopilación, organización, así como para analizar e interpretar todos los datos, para tal efecto

se propuso utilizar representación numérica, gráfica o tabular, según las necesidades.

### **3.6.2. Estadística inferencial**

El método nos permitió obtener resultados, caracterizaciones y conclusiones con relación al tipo y naturaleza de la variable. También se realizó los diagramas de dispersión, calculando la correlación con los distintos coeficientes y se contrastó las hipótesis de la investigación. En suma, los datos fueron convertidos para obtener información respecto de las características que tiene una población en función de los datos que se recopilaron de la muestra.

Se utilizó la prueba estadística Rho correlacional de Spearman.

### **3.6.3. Prueba de hipótesis**

Considerando a Hernández et al (2014), para la prueba de hipótesis y la contrastación de la misma se usó el coeficiente denominado correlación según la prueba de normalidad a fin de determinar la existencia de relación de las variables investigadas, que fueron medidas por medio de escalas ordinales, pero antes se realizó la baremación de los niveles que se señalaron. (p. 311)

Considerando el signo, la correlación se clasificó: Correlación directa o positiva (+). Mientras una variable aumenta la otra también. Correlación inversa o negativa (-). Mientras una variable aumenta la otra disminuye. Correlación nula (0) en el caso de que no haya relación con las variables.

## **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación se desarrolló bajo los siguientes principios:

**Consentimiento.** Para el desarrollo de la investigación se buscó tener los permisos y autorizaciones necesarias, lo que se traduce en obtener el consentimiento de los funcionarios de la Entidad.

**Libre participación.** A la población seleccionada no se le exigió ni coaccionó para participar, pues se buscó la participación libre y voluntario, fuera de cualquier tipo de presión.

**Anonimidad.** La población seleccionada que participó de la investigación,

en cuanto a sus generales de ley, no pueden ser divulgadas, pues se mantiene en estricta reserva, es decir, es anonimidad.

**Confidencialidad.** la recopilación de los datos estará guardada bajo medidas de seguridad, garantizando la no difusión y publicación sin la autorización.

**Honestidad.** Se procedió conforme a la verdad, respetando cada paso de la investigación, así como los datos obtenidos y las conclusiones que se obtuvieron.

#### IV. RESULTADOS

##### Análisis descriptivo

##### Resultados del nivel de la variable honestidad y sus dimensiones

Tabla 1

*Distribución de frecuencias de la variable honestidad y sus dimensiones*

Niveles	V1: Honestidad		D1: Confianza		D2: Verdad		D3: Justicia	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	4	11.1	13	36.1	4	11.1	6	16.7
Alto	32	88.9	23	63.9	32	88.9	30	83.3
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

*Nota. Resultado de la encuesta fuente y elaboración propia*

En la tabla 1, para la variable honestidad el porcentaje más representativo fue el alto con 88.9% seguido por el nivel medio con 11.1% y el bajo con 0.0%. Teniendo en cuenta este resultado, es posible afirmar que el nivel de trascendencia de la honestidad fue alto y el predominante en la muestra seleccionada. Se debe mejorar el nivel medio. Con relación a las dimensiones de la variable honestidad, para confianza el más representativo se situó en el nivel alto con 63.9%, para verdad se situó en el nivel medio con 88.9% y para justicia se situó en el nivel alto con 83.3%.

## Resultados del nivel de la variable contratación pública

**Tabla 2**

***Distribución de frecuencias de la variable contratación pública y sus dimensiones***

Niveles	V2: Contratación Pública		D1: Programación y Actuaciones Preparatorias		D2: Proceso de Selección		D3: Ejecución Contractual	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Ineficiente	0	0	1	2.8	1	2.8	1	2.8
Regular	15	41.7	15	41.7	21	58.3	6	16.7
Eficiente	21	58.3	20	55.6	14	38.9	29	80.6
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

***Nota. Resultado de la encuesta fuente y elaboración propia***

En la tabla 2, para la variable de contratación pública, el porcentaje más representativo fue el eficiente con 58.3% seguido por el nivel regular con 41.7% y el ineficiente con 0%. Teniendo en cuenta este resultado, es posible afirmar que el nivel de trascendencia de la contratación pública fue eficiente y el predominante en la muestra seleccionada. Se debe mejorar el nivel regular. Con relación a las dimensiones de la variable contratación pública, para la programación y actuaciones preparatorias el nivel más representativo fue el eficiente con 55.6%, de igual forma con el proceso de selección fue el nivel regular con 58.3% y para la ejecución contractual fue el nivel eficiente con 80.6%.

## Resultados según la relación entre las dimensiones de honestidad y la contratación pública

### Resultado del objetivo general

Determinar la relación entre la honestidad de los servidores públicos y el proceso de contrataciones en una entidad pública de Lima, 2022.

**Tabla 3**

**Tabla de contingencia o cruzada entre la honestidad y la contratación pública**

			CONTRATACIÓN PÚBLICA			Total
			Ineficiente	Regular	Eficiente	
<b>HONESTIDAD</b>	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Medio	Recuento	0	3	1	4
		% del total	0.0%	8.3%	2.8%	11.1%
	Alto	Recuento	0	12	20	32
		% del total	0.0%	33.3%	55.6%	88.9%
<b>Total</b>	Recuento	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>36</b>	
	% del total	<b>0.0%</b>	<b>41.7%</b>	<b>58.3%</b>	<b>100.0%</b>	

**Nota. Resultado de la encuesta, fuente y elaboración propia**

En la tabla 3, se expone la relación entre la honestidad y la contratación pública; donde se muestra que, a partir de la percepción de los trabajadores administrativos, el 55.6% consideraron una relación de la honestidad en el nivel alto y la contratación pública en un nivel eficiente, mientras que un 33.3% consideraron una relación de la honestidad en el nivel alto y la contratación pública en un nivel regular. El 8.3% consideraron una relación de la honestidad en el nivel medio y la contratación pública en un nivel regular, mientras que un 2.8% consideraron una relación de la honestidad en el nivel medio y la contratación pública en un nivel eficiente.

### Resultado del objetivo específico 1

Determinar la relación entre la honestidad de los servidores públicos y la programación y actuaciones preparatorias en una entidad pública de Lima, 2022.

Tabla 4

**Tabla de contingencia o cruzada entre la honestidad y la programación y actuaciones preparatorias**

		PROGRAMACIÓN Y ACTUACIONES PREPARATORIAS			Total	
		Ineficiente	Regular	Eficiente		
HONESTIDAD	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Medio	Recuento	0	3	1	4
		% del total	0.0%	8.3%	2.8%	11.1%
	Alto	Recuento	1	12	19	32
		% del total	2.8%	33.3%	52.8%	88.9%
Total	Recuento	1	15	20	36	
	% del total	2.8%	41.7%	55.6%	100.0%	

*Nota. Resultado de la encuesta, fuente y elaboración propia*

En la tabla 4, se expone la relación entre la variable honestidad y la dimensión programación y actuaciones preparatorias de la variable contratación pública, donde el 52.8% consideraron una relación de la honestidad en el nivel alto y la programación y actuaciones preparatorias en un nivel eficiente, mientras que un 33.3% consideraron una relación de la honestidad en el nivel alto y la programación y actuaciones preparatorias en un nivel regular y sólo un 2.8% consideraron una relación de la honestidad en el nivel alto y la programación y actuaciones preparatorias en un nivel ineficiente. Un 8.3% consideraron una relación de la honestidad en el nivel medio y la programación y actuaciones preparatorias en un nivel regular. Y un 2.8% consideraron una relación de la honestidad en el nivel medio y la programación y actuaciones preparatorias en un nivel eficiente.

## Resultado del objetivo específico 2

Determinar la relación entre la honestidad de los servidores públicos y el proceso de selección en una entidad pública de Lima, 2022.

Tabla 5

**Tabla de contingencia entre la honestidad y el proceso de selección**

			PROCESO DE SELECCIÓN			Total
			Ineficiente	Regular	Eficiente	
HONESTIDAD	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Medio	Recuento	0	2	2	4
		% del total	0.0%	5.6%	5.6%	11.1%
	Alto	Recuento	1	19	12	32
		% del total	2.8%	52.8%	33.3%	88.9%
Total	Recuento	1	21	14	36	
	% del total	2.8%	58.3%	38.9%	100.0%	

*Nota. Resultado de la encuesta, fuente y elaboración propia*

En la tabla 5, se expone la relación existente entre la variable honestidad y la dimensión proceso de selección de la variable contratación pública, donde el 52.8% consideraron una relación de la honestidad en el nivel alto y el proceso de selección de la variable contratación pública en un nivel regular, mientras que un 33.3% consideraron una relación de la honestidad en el nivel alto y el proceso de selección de la variable contratación pública en un nivel eficiente y sólo un 2.8% consideraron una relación de la honestidad en el nivel alto y el proceso de selección de la variable contratación pública en un nivel ineficiente. Un 5.6% consideraron una relación de la honestidad en el nivel medio y el proceso de selección de la variable contratación pública en un nivel eficiente. Y un 5.6% consideraron una relación de la honestidad en el nivel medio y el proceso de selección de la variable contratación pública en un nivel regular.

### Resultado del objetivo específico 3

Determinar la relación entre la honestidad de los servidores públicos y la ejecución contractual en una entidad pública de Lima, 2022.

**Tabla 6**

**Tabla de contingencia entre la honestidad y la ejecución contractual**

		EJECUCIÓN CONTRACTUAL			Total	
		Ineficiente	Regular	Eficiente		
HONESTIDAD	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Medio	Recuento	0	1	3	4
		% del total	0.0%	2.8%	8.3%	11.1%
	Alto	Recuento	1	5	26	32
		% del total	2.8%	13.9%	72.2%	88.9%
Total	Recuento	1	6	29	36	
	% del total	2.8%	16.7%	80.6%	100.0%	

*Nota. Resultado de la encuesta, fuente y elaboración propia*

En la tabla 6, se expone la relación existente entre la variable honestidad y la dimensión ejecución contractual de la variable contratación pública, donde el 72.2% consideraron una relación de la honestidad en el nivel alto y la ejecución contractual de la variable contratación pública en un nivel eficiente, mientras que un 13.9% consideraron una relación de la honestidad en el nivel alto y la ejecución contractual de la variable contratación pública en un nivel regular y sólo un 2.8% consideraron una relación de la honestidad en el nivel alto y la ejecución contractual de la variable contratación pública en un nivel ineficiente. Un 8.3% consideraron una relación de la honestidad en el nivel medio y la ejecución contractual de la variable contratación pública en un nivel eficiente. Y un 2.8% consideraron una relación de la honestidad en el nivel medio y el proceso de selección de la variable contratación pública en un nivel regular.

## Análisis inferencial

Para probar la teoría, se examinaron los supuestos generales y explícitos con la prueba Rho de Spearman considerando las limitaciones de las pruebas no paramétricas.

### Prueba de hipótesis general

**H:** Existe relación significativa entre la honestidad de los servidores públicos y el proceso de contrataciones en una entidad pública de Lima, 2022.

**Tabla 7**

#### ***Correlación de Spearman, honestidad y contratación pública***

		<b>CONTRATACIÓN PÚBLICA</b>	
		Coefficiente de correlación	.370*
Rho de Spearman	<b>HONESTIDAD</b>	Sig. (bilateral)	,026
		N	36

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Nota. Resultado de la encuesta, fuente y elaboración propia**

En la tabla 7, se expone la prueba de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,370, demostrándose que existe una relación positiva y una significancia  $p = 0,026 < 0,05$ , por tanto, se demostró que se acepta la hipótesis alternativa y se rechazó la nula. Validándose que existe relación significativa entre la honestidad de los servidores públicos y el proceso de contrataciones en una entidad pública de Lima, 2022. A más alto la honestidad de los servidores públicos será más eficiente la contratación pública.

### Prueba de hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la honestidad y la programación y actuaciones preparatorias en una entidad pública de Lima, 2022.

Tabla 8

**Correlación de Spearman, honestidad y la programación y actuaciones preparatorias**

		PROGRAMACIÓN Y ACTUACIONES PREPARATORIAS
	Coeficiente de	.411*
Rho de Spearman	<b>HONESTIDAD</b>	
	correlación	
	Sig. (bilateral)	.013
	N	36

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Nota. Resultado de la encuesta, fuente y elaboración propia**

En la tabla 8, se expone la prueba de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,411, demostrándose que existe una relación positiva y una significancia  $\rho = 0,013 < 0,05$ , se demostró que se acepta la hipótesis alternativa y se rechazó la nula. Validándose que existe relación significativa entre la honestidad de los servidores públicos y la programación y actos preparatorios de la variable contratación pública. A más alto la honestidad de los servidores públicos será más eficiente la programación y actos preparatorios de la variable contratación pública.

## Prueba de hipótesis específica 2

**H<sub>2</sub>:** Existe relación significativa entre la honestidad y el proceso de selección en una entidad pública de Lima, 2022

**Tabla 9**

### **Correlación de Spearman, honestidad y el proceso de selección**

		PROCESO DE SELECCIÓN
Rho de Spearman	<b>HONESTIDAD</b>	
	Coeficiente de correlación	.083
	Sig. (bilateral)	.632
N		36

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Nota. Resultado de la encuesta, fuente y elaboración propia**

En la tabla 9, se expone la prueba de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,083, lo que demostró una correlación nula, estadísticamente nula, siendo  $\rho = 0,632 > 0,05$ ; se aceptó la hipótesis nula.

### Prueba de hipótesis específica 3

H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre la honestidad y ejecución contractual en una entidad pública de Lima, 2022

Tabla 10

#### *Correlación de Spearman, honestidad y ejecución contractual*

		EJECUCIÓN CONTRACTUAL
	Coeficiente de correlación	.348*
Rho de Spearman	<b>HONESTIDAD</b> Sig. (bilateral)	.038
	N	36

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Nota. Resultado de la encuesta, fuente y elaboración propia**

En la tabla 10, se expone la prueba de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,348, lo que demostró que existe una relación positiva, siendo  $p = 0,038 < 0,05$ , por lo que, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la nula. Validándose que existe relación significativa entre la honestidad de los servidores públicos y la ejecución contractual de las contrataciones. A más alto la honestidad de los servidores públicos será más eficiente la ejecución contractual de la variable contratación pública.

## V. DISCUSIÓN

Luego de analizar las variables de investigación y el marco teórico se pasó a discutir los resultados de la investigación, así se partió por el objetivo del estudio, que fue determinar la relación entre la honestidad de los servidores públicos y el proceso de contrataciones en una entidad pública de Lima, 2022.

Conforme a los resultados se demostró que existe una relación significativa entre la honestidad de los servidores públicos y el proceso de contrataciones en una entidad pública de Lima, 2022, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman dio un valor de 0,370, y un  $p$  valor = 0,026 < 0,05, con ese resultado se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la nula, siendo una correlación positiva y estadísticamente significativa, aunque baja. Este resultado implicó que a más alto la honestidad de los servidores públicos será más eficiente el proceso de contrataciones. Este resultado concuerda con el trabajo de investigación de Arroyo (2022), quien llega a la conclusión de una correlación positiva, determinando que existe relación directa y significativa entre las variables contrataciones y las buenas prácticas de los servidores estatales, donde el coeficiente de correlación es = 0,80.

Los resultados tienen sustento en la teoría de Mora (1998) citado por Flores (2018), quien señala que la honestidad es un valor humano inherente a las personas que tienen calidad humana ya que sus acciones demuestran una rectitud de vida, basada en el respeto a los demás, con apego a la verdad y la justicia. Consolida buenas relaciones interpersonales y busca el bien común, toda vez que, se ocupa no sólo de sus intereses sino de los demás. Así describe a la persona honesta, señalando que busca con empeño lo justo, lo recto, lo razonable, y lo honrado y jamás se aprovecha de la ignorancia, la confianza o la inocencia. La honestidad se convierte en la clave para el mantenimiento de la confianza en la administración estatal, cuando señala que mediante la conducta honesta, objetiva, eficiente e íntegra de los servidores en la gestión de los asuntos estatales. También tiene sustento en la teoría de Garrido y Redondo (1995), cuando señala que la honestidad debe ser estimada como una virtud de la persona, mediante el cual ayuda a establecer relaciones que tienen un significado por sí misma; y en ese sentido, debe estimarse como un concepto relacional y no como un tipo de cualidad. Además, en la teoría de Rodríguez (2014) quien señala que la honestidad es un

valor esencial para la buena administración de justicia. Asimismo, se sustenta en las teorías de López y Villapalos (1997), Zarate (2003), citado por Flores (2018), Planas (2000), citado por Benza Tavera (2016), Bonilla (2011), Doney y Cannon (1997), Sistema DIF Jalisco (2013), citado por Piscoya (201) y Broun (2020).

Del mismo modo, en la teoría desarrollada por Llerena (s.f.), cuando define las contrataciones como un proceso por medio del cual una institución estatal se provee oportunamente de obras, servicios y bienes con las mejores condiciones del mercado no sólo en calidad sino también en precio, con el fin de satisfacer un objetivo público para mejorar las condiciones de los ciudadanos. También se sustenta en la teoría expuesta por Hernández (2012), quien ha definido que las contrataciones son un conjunto de procedimientos y reglas que tiene como objetivos a la competitividad y la transparencia, precisa que un procedimiento por medio del cual el Estado se vincula con terceros a fin de proveerse no sólo de bienes y obras sino también de servicios para lograr sus metas y también sus objetivos trazados. Asimismo, se sustenta en las teorías de Amozarrain (1999) y Lemoine et al (2017).

De acuerdo a la tabla 1, se puede advertir para la variable honestidad, que el porcentaje más representativo fue el alto con 88.9% seguido por el nivel medio con 11.1% y el bajo con 0.0%. Teniendo en cuenta este resultado, se puede afirmar que el nivel de trascendencia de la honestidad es alto y es el predominante en la muestra seleccionada. Pero se debe mejorar el nivel medio. En relación a las dimensiones de la variable honestidad, para confianza el más representativo se sitúa en el nivel alto con 63.9%, seguido del medio con 36.1% y bajo 0.0%, para verdad se sitúa en el nivel alto con 88.9%, seguido del medio con 11.1% y bajo 0.0% y para justicia en el nivel alto con 83.3%, seguido del medio con 16.7% y bajo 0.0%. Con estos resultados, la dimensión confianza de la variable honestidad muestra un alto porcentaje en el nivel medio con 36.1%, prácticamente una tercera parte de los servidores públicos que participan de las contrataciones estatales, tienen problemas de confianza relacionados a la delegación de funciones, a compartir información laboral y a la seguridad en la labor y funciones que cumplen en su centro de trabajo, lo que nos permitirá trabajar en ese sentido.

En la tabla 2, en relación a las dimensiones de la variable programación y actuaciones preparatorias el nivel más representativo es el eficiente con 55.6%,

seguido del nivel regular con 41.7% y sólo un 2.8% de nivel ineficiente. Estos resultados son similares a Carretero (2021), donde se observó que un 60% de los servidores de la comuna Provincial de Antonio Raimondi, señalaron como regular los actos preparatorios de las contrataciones que se realizaron en la entidad, sin embargo, el porcentaje en el nivel ineficiente con un 30% es mayor, lo que significa que la fase de actuaciones preparatorias en la Entidad materia de investigación se encuentra fortalecido en un nivel regular y eficiente. Ahora un 10% eligió el nivel eficiente frente al 55.6% de los resultados obtenidos en nuestra investigación, significando que la Entidad materia de estudio se encuentra en un mejor nivel. Para los resultados de Castro (2020), se obtuvo que un 84,1% de los empleados de PROMPERÚ señalaron como regular los actos preparatorios en la contratación estatal, 11.5% ineficiente y solo un 4,4% como eficiente, significando resultados similares al de Carretero (2021). También es similar a los resultados de Vásquez (2018) donde el 51,7% de los servidores estatales calificaron de regular los actos preparatorios, un 28.6% como ineficiente y sólo un 13,97% calificaron como eficiente. Por tanto, nuestros resultados reflejan el compromiso positivo de los servidores que participan de la fase de programación y actuaciones preparatorias que se refleja en el nivel eficiente y regular con 55.6% y 41.7%, respectivamente. Además, nuestros resultados tienen sustento en las teorías desarrolladas por el OSCE (2017), quienes definieron a la programación y actos preparatorios como la primera etapa de las contrataciones estatales, donde se realiza las programaciones del requerimiento en función de las necesidades y que debe ser aprobada en el Plan Anual de Contrataciones (PAC), también se realiza la preparación de las bases que orientan el proceso de selección. Asimismo, se conforma el comité de selección, muchas veces la elección de los miembros la integran personas cuestionadas. En esta fase también se hace el estudio de mercado, siendo en muchos casos cuestionados porque no se estaría cumpliendo con la norma. En el PAC no sólo se registra el requerimiento de bienes y servicios sino también las particularidades y el detalle y la fuente de financiamiento de las contrataciones y adquisiciones. En este extremo, los servidores públicos que participan de la programación y actos preparatorios en gran medida cumplen con sus obligaciones.

De acuerdo a la tabla 2, se observa que la dimensión proceso de selección tiene un nivel regular con 58.3%, un nivel eficiente con 38.9% y sólo un 2.8% de

nivel ineficiente. Estos resultados son similares a Carretero (2021), donde se aprecia que el 70% de los servidores de la comuna Provincial de Antonio Raimondi, eligieron como regular el proceso de selección de las contrataciones, un 23,3% eligió el nivel eficiente y sólo un 6,7% eligió el nivel ineficiente. También son parecidos a los resultados de Castro (2020), donde el 90,3% de los empleados de PROMPERÚ eligieron como regulares el proceso de selección en las contrataciones, un 7.9% eligió el nivel ineficiente y sólo un 1,8% eligió como eficiente. Además, tenemos los resultados de Vásquez (2018), donde un 46,6% de los servidores estatales eligió el nivel regular de los procesos de selección. Teóricamente se respalda por Rozen (como se citó en Bejarano, 2018) quien señaló que los postores presentan sus ofertas a fin de ser valoradas para que se elija entre todas, la mejor propuesta, considerando la oportunidad, el precio y también la calidad y con ello se logre satisfacer las necesidades que presentaba la Entidad.

Conforme a la tabla 2, sobre la dimensión ejecución contractual, el nivel representativo es el eficiente con 80.6%, seguido del nivel regular con 16.7% y sólo un 2.8% de nivel ineficiente. Estos resultados se asemejan a los de Castro (2020), quien determinó que un 71,7% de los empleados de PROMPERÚ eligieron el nivel eficiente de la ejecución contractual. Sin embargo, los resultados contrastan con la investigación de Carretero (2021), donde un 73,3% de los servidores de la comuna Provincial de Antonio Raimondi, eligieron el nivel regular la ejecución contractual, un 20% eligieron el nivel eficiente y sólo un 6,7% eligieron el nivel ineficiente de la ejecución contractual. Asimismo, se asemeja a los resultados de Vásquez (2018), donde un 53,45% de los servidores estatales eligieron que la ejecución contractual tiene un nivel regular y sólo un 34,5% eligió el nivel eficiente. Nuestros resultados en las teorías de Domínguez y Durand (2015) quienes señalaron que en esta fase se inicia con la suscripción del contrato con el postor que obtuvo la buena pro, se ejecuta el contrato en los términos expuestos precisando si se trata de bienes, obras o servicios, luego se procede a la recepción o liquidación levantándose las respectivas actas y concluye con el pago.

En la tabla 3, se expone la relación entre la honestidad y la contratación pública; donde se muestra que, a partir de la percepción de los trabajadores administrativos, el 55.6% considera una relación de la honestidad en el nivel alto y la contratación pública en un nivel eficiente, mientras que un 33.3% considera una

relación de la honestidad en el nivel alto y la contratación pública en un nivel regular. El 8.3% considera una relación de la honestidad en el nivel medio y la contratación pública en un nivel regular, mientras que un 2.8% considera una relación de la honestidad en el nivel medio y la contratación pública en un nivel eficiente.

En la tabla 4, se muestra la relación de la variable honestidad con la dimensión programación y actuaciones preparatorias de la variable contratación pública, donde el 52.8% considera una relación de la honestidad en el nivel alto y la programación y actuaciones preparatorias en un nivel eficiente, mientras que un 33.3% considera una relación de la honestidad en el nivel alto y la programación y actuaciones preparatorias en un nivel regular y sólo un 2.8% considera una relación de la honestidad en el nivel alto y la programación y actuaciones preparatorias en un nivel ineficiente. Un 8.3% considera una relación de la honestidad en el nivel medio y la programación y actuaciones preparatorias en un nivel regular. Y un 2.8% considera una relación de la honestidad en el nivel medio y la programación y actuaciones preparatorias en un nivel eficiente.

Ahora, en la tabla 5, se muestra la relación de la variable honestidad con la dimensión proceso de selección de la variable contratación pública, donde el 52.8% considera una relación de la honestidad en el nivel alto y el proceso de selección de la variable contrataciones en un nivel regular, mientras que un 33.3% considera una relación de la honestidad en el nivel alto y el proceso de selección de la variable contrataciones en un nivel eficiente y sólo un 2.8% considera una relación de la honestidad en el nivel alto y el proceso de selección de la variable contrataciones en un nivel ineficiente. Un 5.6% considera una relación de la honestidad en el nivel medio y el proceso de selección de la variable contrataciones en un nivel eficiente. Y un 5.6% considera una relación de la honestidad en el nivel medio y el proceso de selección de la variable contrataciones en un nivel regular.

De acuerdo la tabla 6, se expone la relación de la variable honestidad con la dimensión ejecución contractual de la variable contratación pública, donde el 72.2% considera una relación de la honestidad en el nivel alto y la ejecución contractual de la variable contrataciones en un nivel eficiente, mientras que un 13.9% considera una relación de la honestidad en el nivel alto y la ejecución contractual de la variable contrataciones en un nivel regular y sólo un 2.8% considera una relación de la honestidad en el nivel alto y la ejecución contractual de la variable contrataciones

en un nivel ineficiente. Un 8.3% considera una relación de la honestidad en el nivel medio y la ejecución contractual de la variable contrataciones en un nivel eficiente. Y un 2.8% considera una relación de la honestidad en el nivel medio y el proceso de selección de la variable contrataciones en un nivel regular.

En la tabla 7, la correlación que se advierte es de 0,370 lo que demuestra que existe una relación positiva y una significancia  $p = 0,026 < 0,05$ , demostrándose que se aceptó la hipótesis alternativa, validándose que sí existe una relación significativa entre la honestidad de los servidores públicos y el proceso de contrataciones en una entidad pública de Lima, 2022. A más alto la honestidad de los servidores públicos será más eficiente la contratación pública.

En la tabla 8, la correlación que se advierte es de 0,411 lo que demuestra que existe una relación positiva y una significancia  $p = 0,013 < 0,05$ , lo que demuestra que se debe aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la nula, validándose que sí existe relación significativa entre la honestidad de los servidores públicos y la programación y actos preparatorios de la variable contratación pública. A más alto la honestidad de los servidores públicos será más eficiente la programación y actos preparatorios de la variable contratación pública. Estos resultados teóricamente se amparan en lo señalado por el OSCE (2017) cuando definen a la programación y actos preparatorios, donde se realiza las programaciones del requerimiento y que debe estar contendida y aprobada en el Plan Anual de Contrataciones (PAC), la preparación de las bases que orientará el procedimiento de selección. En el PAC no sólo se registra el requerimiento de bienes y servicios sino también las particularidades y el detalle y la fuente de financiamiento de las contrataciones y adquisiciones.

En la tabla 9, se advierte la prueba de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,083, lo que demuestra la correlación nula, es decir, que la relación es baja entre la variable honestidad y el proceso de selección de la variable contratación pública, estadísticamente es nula, porque tiene una significancia  $p = 0,632 > 0,05$ ; con ese resultado se acepta la hipótesis nula.

En la tabla 10, se advierte la prueba de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,348, lo que demuestra que existe una relación positiva, con una significancia  $p = 0,038 < 0,05$ , demostrándose que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, validándose que sí existe relación significativa entre la

honestidad de los servidores públicos y la ejecución contractual de las contrataciones. A más alto la honestidad de los servidores públicos será más eficiente la ejecución contractual de la contratación pública. Estos resultados se sustentan en la teoría expuesta por Domínguez y Durand (2015) quienes señalan que en esta fase se inicia con la suscripción del contrato con el que se obtuvo la buena pro, se ejecuta el contrato en los términos expuestos precisando si se trata de obras, bienes o servicios, luego se procede a la recepción o liquidación levantándose las respectivas actas y concluye con el pago. Asimismo, en el D. S. N° 344-2018-EF, que aprobó el nuevo Reglamento de la Ley N° 30225, que fue modificado por el D. S. N° 377-2019-EF y N° 168-2020-EF, que en su artículo 136° señala que una vez se haya quedado consentida la buena pro el postor tiene la obligación de ejecutar el contrato, esto es proceder a cumplir con los requisitos que exige la norma y a suscribir el contrato. Existe la posibilidad de que esta etapa no se cumpla por diferentes factores que están regulados en la Ley N° 30225 y su Reglamento.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se demuestra que, entre la honestidad de los servidores públicos y el proceso de contrataciones en una entidad pública de Lima, 2022, existe una relación significativa, toda vez, que el coeficiente de correlación Rho de Spearman dio un valor de 0,370 y una significancia  $p$  valor =  $0,026 < 0,05$ , con ese resultado se admitió la hipótesis alternativa y se rechazó la nula, siendo una correlación positiva y estadísticamente significativa, aunque baja. Este resultado implicó que a más alto la honestidad de los servidores públicos será más eficiente el proceso de contrataciones.
2. Existe un nivel alto de confianza para el 63.9% de los servidores de una entidad pública de Lima, 2022, seguido del nivel medio con 36.1% y bajo 0.0%. Existe un nivel alto de verdad para el 88.9% de los servidores de una entidad pública de Lima, 2022, seguido del nivel medio con 11.1% y nivel bajo 0.0%. Existe un nivel alto de justicia para el 83.3% de los servidores de una entidad pública de Lima, 2022, seguido del nivel medio con 16.7% y nivel bajo 0.0%.
3. Existe un nivel eficiente de programación y actuaciones preparatorias del proceso de contrataciones para el 55.6% de los servidores de una entidad pública de Lima, 2022, seguido del nivel regular con 41.7% y sólo un 2.8% de nivel ineficiente. Existe un nivel regular de proceso de selección del proceso de contrataciones para el 58.3% de los servidores de una entidad pública de Lima, 2022, seguido del nivel eficiente con 38.9% y sólo un 2.8% de nivel ineficiente. Existe un nivel eficiente de ejecución contractual del proceso de contrataciones para el 80.6% de los servidores de una entidad pública de Lima, 2022, seguido del nivel regular con 16.7% y sólo un 2.8% de nivel ineficiente.
4. Existe una correlación positiva y significativa entre la honestidad de los servidores públicos y la programación y actos preparatorios del proceso de contrataciones de una entidad pública de Lima, 2022; al haberse determinado una correlación Rho de Spearman de 0,411 y una significancia  $p = 0,013 < 0,05$ , demostrándose que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la nula. A más alto la honestidad de los servidores públicos será

más eficiente la programación y actos preparatorios de la variable contratación pública.

5. Existe una correlación baja entre la variable honestidad de los servidores públicos y el proceso de selección de las contrataciones de una entidad pública de Lima, 2022; al haberse determinado una correlación Rho de Spearman de 0,083 y una significancia  $\rho = 0,632 < 0,05$ , demostrándose que se aceptó la hipótesis nula.
6. Existe una correlación positiva y significativa entre la honestidad de los servidores públicos y la ejecución contractual del proceso de contrataciones de una entidad pública de Lima, 2022; al haberse determinado una correlación Rho de Spearman de 0,348 y una significancia  $\rho = 0,038 < 0,05$ , demostrándose que se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula. A más alto la honestidad de los servidores públicos será más eficiente la ejecución contractual de la variable contratación pública.

## VII. RECOMENDACIONES

Al titular de la Entidad materia de investigación y a la Oficina encargada de las contrataciones, hacer seguimiento a los procesos de contrataciones a fin de reducir el porcentaje del nivel regular en la fase de programación y actuaciones preparatorias, proceso de selección y ejecución contractual, así como desaparecer el nivel ineficiente, toda vez, que el proceso de contrataciones debe tener un nivel eficiente que es la finalidad de las normas de contrataciones del Estado.

Al titular de la Entidad materia de investigación, a la Oficina encargada de las contrataciones y a la Oficina de Recursos Humanos realizar capacitaciones, cursos, charlas, evaluaciones y otras actividades con profesionales especializados a fin de fortalecer el nivel de honestidad de los servidores públicos que participan de las contrataciones del Estado con el fin de reducir el nivel medio de honestidad aumentando el porcentaje del nivel alto y manteniendo en 0% el nivel bajo. No olvidemos que a más alto la honestidad de los servidores públicos será más eficiente el proceso de contrataciones y, por tanto, se reduce el índice de corrupción.

Al titular de la Entidad materia de investigación y a la Oficina encargada de las contrataciones (OEC), hacer seguimiento y fortalecer la fase del proceso de selección, toda vez, que existe una correlación nula con la honestidad de los servidores públicos, para tal efecto, deberá planificar acciones de supervisión y capacitación enfocadas en el proceso de contrataciones y la honestidad de los servidores que participan de la contratación pública.

Al Órgano de Control Interno (OCI) supervisar y auditar el proceso de contrataciones estatales, con la finalidad de fortalecer las tres fases de las contrataciones y su relación con los servidores públicos que participan en cada una de ellas y de esa manera, se contribuirá a combatir los actos deshonestos fortaleciendo la lucha contra la corrupción.

Al titular de la Entidad materia de investigación, a la Oficina encargada de las contrataciones (OEC) y a la Oficina de Recursos Humanos para que al momento de seleccionar, designar, nombrar o contratar personas que deban participar del proceso de contrataciones evalúen la honestidad del profesional en las entrevistas y hoja de vida del candidato, incidiendo en la confianza, la verdad y la justicia, donde

el nivel alto de honestidad garantizaría que las contrataciones tengan un nivel eficiente, tal y como se ha determinado en la presente investigación.

## REFERENCIAS

- Acosta, C. & Pereda, A. (2018). El Valor de la Justicia. Revista Aequitas estudios sobre historia, derecho e instituciones, 11, 15-26. <https://revistaaequitas.files.wordpress.com/2018/04/aequitas-1120185.pdf>
- Aguilar, D. & Quintero, M. (2014). El principio de transparencia en el régimen de contratación estatal en Colombia. [Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/13180>
- Alvarez, P. (2018). Ética e investigación. Boletín Redipe, 7(2), 122-149. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Aurazo, A. (2018). Las contrataciones con el Estado y la ética profesional de los servidores públicos, en la Municipalidad Distrital de Kañaris 2017-2018. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32484>
- Arroyo, M. (2022). Contrataciones del Estado y las buenas prácticas en los servidores públicos en la Municipalidad provincial de San Ignacio. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78737>
- Atondo, V. (2018). Ética en la Administración Pública: Valores, transparencia e integridad de los servidores públicos en el Estado de Sonora. Revista Trascender, Contabilidad y Gestión, (9), 74-85. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i9.39>
- Balarezo (2015, septiembre). *La confianza un valor por reinventar*. Universidad de Piura. <https://www.udep.edu.pe/hoy/2015/11/la-confianza-un-valor-por-reinventar/>
- Baldera, J. (2017). Impacto de los actos preparatorios en el cumplimiento de los procesos de selección convocados en la Municipalidad Distrital de Mochumí. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3727>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Editorial Pearson. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

- Benza-Távora, L. (2016). Nivel de práctica de valores ético-morales en los colaboradores de tres áreas administrativas de la Universidad de Piura. Repositorio Institucional PIRHUA. <https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/0ff92fad-a39c-4677-aaee-3430154e2196/content>
- Bonilla, A., Corredor, G., Lizcano, C., Galeano, M., Miranda, A., Aldana, J., Rodríguez, J., & Suárez, C. (2011). Una aproximación hacia el concepto de honestidad en el ámbito laboral colombiano. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 4(2), 101–106. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.4210>
- Broun, J. (2020). El principio de honestidad profesional en sus tres dimensiones: valor neurálgico para la consecución de una justicia sostenible. *Revista Saber y Justicia*, 2. (18). 104-141. <https://saberyjusticia.edu.do>
- Calizaya, C. (2013, 18 de enero). El proyecto de investigación. El planteamiento del problema [Diapositivas de PowerPoint]. SlideShare. <https://es.slideshare.net/danielitocalizaya/ic-43-proyecto-de-investigacion-planteamiento-del-problema>
- Campoy T. & Gomes E. (2015). Técnicas e instrumentos cualitativos de recogida de datos. Manual básico para la realización de tesinas, tesis y trabajos de investigación, 273-300. [https://www.researchgate.net/publication/306106792\\_Manual\\_basico\\_para\\_la\\_realizacion\\_de\\_tesinas\\_tesis\\_y\\_trabajos\\_de\\_investigacion](https://www.researchgate.net/publication/306106792_Manual_basico_para_la_realizacion_de_tesinas_tesis_y_trabajos_de_investigacion)
- Carretero (2021). Contrataciones del Estado y la transparencia de los funcionarios públicos en la Municipalidad Provincial de Antonio Raimondi, 2020. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58909>
- Casas, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención Primaria*, 31(8), 527-538. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656703707288?via%3Dihub>

- Castro, E. (2020). Contrataciones del Estado y supervisión en el departamento de servicios generales de PROMPERÚ 2019. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41497>
- Decreto Legislativo N° 1444 (2018). Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 30225. Publicado el 16 de diciembre del 2018. Recuperado el 10 de marzo de 2022 de <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/201363-1444>
- Decreto Legislativo N° 1341 (2017). Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 30225. Publicado el 7 de enero del 2017. Recuperado el 10 de marzo de 2022 de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118484-30225>
- Decreto Supremo N° 377-2019-EF (2019). Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, aprobado mediante Decreto Supremo N° 344-2018-EF. Publicado el 14 de diciembre de 2019. Recuperado el 10 de marzo de 2022 de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118484-30225>
- Decreto Supremo N° 082-2019-EF (2019). Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225. Publicado el 13 de marzo de 2019. Recuperado el 10 de marzo de 2022 de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/298343/DS082\\_2019EF.pdf?v=1552488617](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/298343/DS082_2019EF.pdf?v=1552488617)
- Decreto Supremo N° 344-2018-EF (2018). Decreto Supremo que aprueban el Reglamento de la Ley N° 30225 Ley de Contrataciones del Estado. Publicado el 31 de diciembre de 2018. Recuperado el 10 de marzo de 2022 de <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/235964-344-2018-ef>
- Decreto Supremo N° 056-2017-EF (2017). Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por el Decreto Supremo N° 350-2015-EF. Publicado el 19 de marzo de 2017. Recuperado el 10 de marzo de 2022 de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1039863/56-17.pdf?v=1595962723>
- Decreto Supremo N° 184-2008-EF (2009). Reglamento del Decreto Legislativo N°

1017 que aprobó la Ley de Contrataciones del Estado. Publicado el 1 de enero de 2009. Recuperado el 10 de marzo de 2022 de <https://portal.osce.gob.pe/osce/content/ley-de-contratacionesdel-estado-yreglamento>

Doney, P. & Cannon, J. (1997) Un examen de la naturaleza de la confianza en las relaciones comprador-vendedor. *Revista de Marketing*, 61, 35-51. <https://doi.org/10.2307/1251829>

Domínguez, T. y Durand, A. (2015). Análisis descriptivo de la problemática de las contrataciones estatales en el marco del sistema de abastecimiento público. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/620716>

Escofet, A., Folgueiras, P., Luna, E. & Palou, B. (2017). Elaboration and Validation of a Questionnaire for the Evaluation of Service-Learning Projects. *Revista mexicana de investigación educativa*. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662016000300929](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662016000300929)

Espinoza, E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. *Revista Conrado*, 14(65), 39-49. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

Flores, J. (2018). El valor de la honestidad en los trabajos académicos, *Revista Phainomenon*, 17(1), 87-95. <https://doi.org/10.33539/phai.v17i1.1280>

Giesecke, M. (2020). Elaboración y pertinencia de la matriz de consistencia cualitativa para las investigaciones en ciencias sociales. *Desde el Sur*, 12(2), pp. 397-417. <https://doi.org/10.21142/DES-1202-2020-0023>

Granados, J. (2018). El principio de transparencia en la actividad contractual de la administración pública. Especial referencia a la administración local. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/8ba2d038-3b68-4feb-8fc9-e2cd3908ddd8/content>

Herbas, B., & Rocha, E. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*.

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&nrm=iso)

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana Editores. [https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
- Hernández, S. (2012). Estructura de las redes de corrupción en los procesos de selección de obras públicas en el sector Transportes y Comunicaciones entre los años 2005 y 2010. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/5546>
- Leclere, J. (2021). Contrataciones del Estado y transparencia de los funcionarios públicos en la Municipalidad Provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65121>
- Lemoine Quintero, F., Alcívar Calderón, V., Carvajal Zambrano, V. y Valls Figueroa, W. (2017). *Gestión por procesos. Un principio de la gestión de calidad*. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
- Ley 30225 de 2014. Ley de Contrataciones del Estado que establece normas orientadas a maximizar el valor de los recursos públicos en las mismas. 11 de julio del 2014. D.O. N° 527446. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105211/Ley\\_30225\\_Ley\\_de\\_contrataciones-julio2014.pdf?v=1586905414](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105211/Ley_30225_Ley_de_contrataciones-julio2014.pdf?v=1586905414)
- López, J. & García T. (2020). Diseño y validación de un instrumento para la evaluación a la gestión administrativa de las organizaciones. Vinculatégica Efan, 6(2), 240-248. [http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6\\_1/17%20LUIS\\_GARCIA.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_1/17%20LUIS_GARCIA.pdf)
- Llerena, M. (s. f.). Entendiendo la contratación pública. Organismo Supervisor de las Contrataciones con el Estado – OSCE. [cap1\\_m1\(1\).pdf \(osce.gob.pe\)](https://osce.gob.pe/cap1_m1(1).pdf)
- Martínez, L. (1993). La verdad como valor ético. Avances en Enfermería, 11(2), 64-66. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/16630>
- Mejía, M., Cediell, K., & García, E. (2019). Estudio de respuestas psicofisiológicas asociadas con la valoración de la honestidad en una muestra de empleados

- administrativos y operativos. Revista Virtual de la Universidad Católica del Norte, (57), 100-116.  
<https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1057>
- Morón, J. & Aguilera, Z. (2017). Aspectos jurídicos de la contratación estatal: Fondo Editorial PUCP.  
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170356/Aspectos%20juridicos%20de%20la%20contratacion.pdf?sequence=1>
- Ojeda, J. (2007). La ética en la investigación. Revista de Estudios interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 9(2), 345-357  
<http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/1324/1222>
- Organismo Superior de las Contrataciones del Estado - OSCE (2017). Guía práctica N° 5, ¿Cómo se formula el requerimiento?, OSCE. Recuperado el 10 de marzo de 2022 de  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/355632/Gu%C3%ADa\\_Pr%C3%A1ctica\\_N\\_5\\_C%C3%B3mo\\_se\\_formula\\_el\\_requerimiento\\_20190826-2102-13cqhrd.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/355632/Gu%C3%ADa_Pr%C3%A1ctica_N_5_C%C3%B3mo_se_formula_el_requerimiento_20190826-2102-13cqhrd.pdf)
- Organismo Superior de las Contrataciones del Estado - OSCE (2011). Seminario ABC de las Contrataciones del Estado, Guía del participante, OSCE. Recuperado el 10 de marzo de 2022 de  
<http://www.osce.gob.pe/consuocode/userfiles/image/Guia%20%20DEL%20PARTICIPANTE%20SEMINARIO%20ABC.pdf>
- Piscoya, D. (2014). Diferencias del nivel de formación de la honestidad en estudiantes de dos instituciones educativas de secundaria de Lambayeque – 2014. [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1160>
- Real Academia Española - RAE (2019). Recuperado el 20 de marzo del 2022.  
<https://dle.rae.es/>
- Riffo, P. (2019). Aplicación del principio de transparencia y probidad administrativa en la contratación pública y especialmente en la licitación pública. Revisión doctrinaria y jurisprudencial. [Tesis de magister, Universidad de Concepción de Chile]. <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/962>

- Rivadeneira, J., Barrera, M., & De La Hoz, A. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. E-Idea Journal of Business Sciences. <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/19>
- Rodríguez, R. (s.f.). La honestidad y la transparencia valores esenciales en la administración de justicia en República Dominicana. Academia. [https://www.academia.edu/44520712/La\\_honestidad\\_y\\_la\\_transparencia\\_valores\\_esenciales\\_en\\_la\\_administraci%C3%B3n\\_de\\_justicia\\_en](https://www.academia.edu/44520712/La_honestidad_y_la_transparencia_valores_esenciales_en_la_administraci%C3%B3n_de_justicia_en)
- Salazar, R. (2012). Introducción a la Contratación Estatal. OSCE. Recuperado el 20 de marzo del 2022 de [http://www.osce.gob.pe/consucode/userfiles/image/cap1\\_m1\(2\).pdf](http://www.osce.gob.pe/consucode/userfiles/image/cap1_m1(2).pdf)
- Sanz, S., Ruiz, C. & Pérez, I. (2009). Concepto, dimensiones y antecedentes de la confianza en los entornos virtuales. Teoría y Praxis (6), 31-56. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456145109003>
- Smith, J., & Hasan, M. (2020). Quantitative approaches for the evaluation of implementation research studies. Psychiatry Research, 283. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165178119307024>
- Tafur, S., & Miranda, R. (2016). Contratación Estatal: Algunas Reflexiones Generales. Derecho y Sociedad, 140-152. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17267>
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Editorial San Marcos. <https://idoc.pub/documents/pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-santiago-valderrama-mendoza-d4pqxrzr2rnp>
- Valdés, T. (2009). Características de la gestión por proceso y la necesidad de su implementación en la empresa cubana. Ingeniería Industrial, XXX (1), 1-5. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433568004>
- Vara, A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad San Martín de Porres. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

- Vásquez, F. (2018). Contrataciones del Estado y la transparencia de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores, 2018. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22403>
- Vaicilla, M. (2020). Transparencia y efectividad en la ejecución presupuestaria y contratación pública en los gobiernos cantonales 2020. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 5(10), 774-805. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7541838>
- Ventura, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Revista Cubana de Salud Pública, 43(4). [https://www.researchgate.net/publication/320272965\\_Poblacion\\_o\\_muestra\\_Una\\_diferencia\\_necesaria](https://www.researchgate.net/publication/320272965_Poblacion_o_muestra_Una_diferencia_necesaria)

## ANEXOS

### ANEXO – 01

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE – HONESTIDAD					
Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Honestidad	Honestidad, es el valor ético fundamental que los seres humanos desarrollamos en mayor o menor grado y necesita de diferentes cualidades afines como la responsabilidad la dignidad, la veracidad y la ética. Garrido y Redondo (1995), cuando señala que la honestidad debe ser estimada como una virtud de la persona, mediante el cual ayuda a establecer relaciones que tienen un significado por sí misma; y en ese sentido, debe estimarse como un concepto relacional y no como un tipo de cualidad.	La variable será medida por un cuestionario adecuado (Romero, 2014) el que contendría aproximadamente 20 ítems, cada una con opciones de respuesta en escala ordinal. El instrumento medirá los indicadores de las dimensiones: Confianza, Verdad y Justicia.	Confianza  Verdad  Justicia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delega funciones</li> <li>• Comparte información</li> <li>• Seguridad en lo que hace</li> <li>• Manifiesta la verdad</li> <li>• Dice y actúa conforme a lo que piensa</li> <li>• Busca intrigar y perjudicar</li> <li>• Respeto</li> <li>• Equidad</li> <li>• Igualdad</li> </ul>	<p><b>ESCALA:</b> <b>Ordinal</b> Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2)</p> <p>Cuestionario de encuesta</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE – CONTRATACIÓN PÚBLICA					
Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Contratación pública	Para Hernández (2012), es un conjunto de reglas y procedimientos que tiene como objetivos, la competitividad y transparencia, siendo un procedimiento por medio del cual el Estado se vincula con terceros a fin de proveerse so sólo de bienes y obras sino también de servicios para lograr funciones, metas y también sus objetivos (p. 3).	La variable contratación pública va a ser medida por un cuestionario hecho en función de los objetivos, estará conformado por aproximadamente 26 ítems, al igual que la variable anterior, tendrá la misma escala ordinal, con preguntas relacionados a los indicadores de las dimensiones, con escalamiento de tipo Likert (escala de Likert).	<p>Programación y actuaciones preparatorias.</p> <p>Proceso de selección.</p> <p>Ejecución contractual</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elección de comité</li> <li>• El requerimiento</li> <li>• Estudio de mercado</li> <li>• Elaboración de bases</li> <li>• Plan Anual de Contrataciones - PAC</li> <li>• Convocatoria</li> <li>• Integración de bases</li> <li>• Presentación de ofertas</li> <li>• Evaluación y calificación de las ofertas de acuerdo a las bases.</li> <li>• Otorgamiento de buena pro</li> <li>• Perfeccionamiento del contrato</li> <li>• Cumplimiento de plazos</li> <li>• Conformidad</li> <li>• Penalidades</li> <li>• Resolución de contrato</li> <li>• Liquidación del contrato</li> <li>• Pagos</li> </ul>	<p><b>ESCALA: Ordinal</b></p> <p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2)</p> <p>Cuestionario de encuesta</p>

ANEXO – 2

FICHAS TECNICAS DE LOS INSTRUMENTOS

**VARIABLE 1: HONESTIDAD**

**CUESTIONARIO 1**

**Título: Honestidad de los servidores públicos y proceso de contrataciones en una entidad pública de Lima, 2022**

**Indicaciones:**

El cuestionario es totalmente confidencial. Lea detenidamente cada pregunta y responda objetiva y verazmente marcando con un aspa (x) la opción que considere correspondiente, considerando la siguiente **ESCALA Ordinal**:

- Siempre (5)*
- Casi siempre (4)*
- A veces (3)*
- Casi nunca (2)*
- Nunca (1)*

HONESTIDAD		RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Confianza</b>						
1	La delegación de funciones se practica en su centro de trabajo					
2	Con que frecuencia se le delega funciones en su centro de trabajo					
3	Comparte información laboral especializada con sus compañeros de trabajo					
4	Sus compañeros de trabajo comparten información laboral especializada con usted.					
5	Tiene seguridad en la labor o funciones que cumple en su centro de trabajo					
6	Percibe seguridad en la labor que realizan sus compañeros de trabajo					
<b>DIMENSIÓN 2: Verdad</b>						
7	Usted manifiesta la verdad					
8	Sus compañeros de trabajo manifiestan la verdad					
9	Sus actos son conforme a lo que piensa					

10	Las acciones de sus compañeros de trabajo son conforme a lo que piensan					
11	Con que frecuencia las acciones de un compañero de trabajo busco perjudicar a usted					
12	Las acciones de algún compañero de trabajo buscan perjudicar a los demás					
13	Sus acciones han perjudicado a algún compañero de trabajo					
14	Con que frecuencia se perjudica a otro compañero de trabajo					
	<b>DIMENSIÓN 3: Justicia</b>					
15	Sus acciones se manifiestan con respeto a los demás					
16	Las acciones de sus compañeros de trabajo se manifiestan con respeto					
17	Sus acciones se manifiestan con equidad					
18	Las acciones de sus compañeros de trabajo se manifiestan con equidad					
19	El trato de usted frente a los demás es con igualdad					
20	El trato de sus compañeros de trabajo se manifiesta con igualdad					

Fuente: Elaboración propia

## VARIABLE 2: CONTRATACION PÚBLICA

### CUESTIONARIO 2

**Título: Honestidad de los servidores públicos y proceso de contrataciones en una entidad pública de Lima, 2022**

**Indicaciones:**

El cuestionario es totalmente confidencial. Lea detenidamente cada pregunta y responda objetiva y verazmente marcando con un aspa (x) la opción que considere correspondiente, considerando la siguiente **ESCALA Ordinal**:

*Siempre (5)*

*Casi siempre (4)*

*A veces (3)*

*Casi nunca (2)*

*Nunca (1)*

CONTRATACIÓN PÚBLICA		RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Programación y actuaciones preparatorias</b>					
1	La elección del comité de selección la integran personas no cuestionadas					
2	Con que frecuencia los miembros del comité de selección son cuestionados					
3	La elección del comité de selección se hace respetando la norma					
4	El requerimiento del área usuaria es conforme a las necesidades de la Entidad					
5	El estudio de mercado para determinar el valor referencial se hace conforme a las normas de contrataciones					
6	Con que frecuencia las personas que realizan el estudio de mercado son cuestionadas					
7	El monto total de los servicios, bienes y/u obras es conforme al estudio de mercado					
8	Con que frecuencia se cuestionan las bases de contrataciones					
9	Está de acuerdo con sus compañeros de trabajo que participan en la elaboración de las bases					
10	El Plan Anual de Contrataciones – PAC es acorde a las necesidades de la Entidad					
	<b>DIMENSIÓN 2. Proceso de Selección</b>					

11	Con que frecuencia se cuestiona la convocatoria del proceso de selección					
12	Con que frecuencia se cuestiona la integración de bases					
13	La presentación de ofertas se realiza conforme al procedimiento establecido por la Ley					
14	Con que frecuencia se cuestiona la presentación de ofertas					
15	Con que frecuencia se cuestiona la evaluación y calificación de ofertas					
16	Con que frecuencia se cuestiona el otorgamiento de la buena pro					
17	Con que frecuencia el Tribunal de Contrataciones deja sin efecto el otorgamiento de la buena pro					
18	Está de acuerdo con sus compañeros de trabajo que participan del proceso de selección					
	<b>DIMENSIÓN 3: Ejecución Contractual</b>					
19	Se cumple con perfeccionar el contrato dentro de los plazos de ley					
20	Se cumplen con los plazos de ejecución conforme a ley					
21	La conformidad se servicios se emite de acuerdo Ley					
22	Las penalidades se ejecutan de acuerdo a Ley					
23	La resolución del contrato se cumple de acuerdo a Ley					
24	Se cumple con la liquidación del contrato dentro del plazo de Ley					
25	El pago se realiza en los plazos establecidos por Ley					
26	Está de acuerdo con sus compañeros de trabajo que participan en la etapa ejecución del contrato					

Fuente: Elaboración propia



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, COLQUEPISCO PAUCAR NILO TEODORICO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "HONESTIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y PROCESO DE CONTRATACIONES EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LIMA, 2022", cuyo autor es DE LA CRUZ GUERRA RONNY EFRAIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
COLQUEPISCO PAUCAR NILO TEODORICO <b>DNI:</b> 40965725 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2984-6603	Firmado electrónicamente por: NCOLQUEPISCOP el 13-08-2022 13:46:22

Código documento Trilce: TRI - 0406544